



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Aartikel_fira nanda salsabila_182010200170

Author(s)

Coordinator

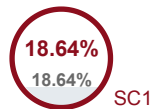
perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.








25
The phrase length for the SC 2

2570
Length in words

19139
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		2
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		27

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text



NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/1271/1093	40 1.56 %
2	https://www.slideshare.net/slideshow/pengaruh-tingkat-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pada-ptadira-quantum-multifinance-cabang-makassar/58271528	36 1.40 %
3	Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara) Imron Berutu, Harahap Muhammad Ikhsan;	26 1.01 %

4	https://digilib.uinsgd.ac.id/75693/4/4_bab1.pdf	23 0.89 %
5	Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara) Imron Berutu, Harahap Muhammad Ikhsan;	23 0.89 %
6	http://repository.unbari.ac.id/496/1/Rini%20Susanti%20B.%2013022012.pdf	18 0.70 %
7	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur Abdul Rahman,Okta M. Ramandika, Neri Susanti;	18 0.70 %
8	http://repositori.unsil.ac.id/9224/6/6.%20BAB%202.pdf	16 0.62 %
9	PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MULIA JAYA Wulandari Tri Oktavia, Feranita Nungky Viana;	15 0.58 %
10	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/download/23880/11276	14 0.54 %

from RefBooks database (5.21 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara) Imron Berutu, Harahap Muhammad Ikhsan;	49 (2) 1.91 %
2	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur Abdul Rahman,Okta M. Ramandika, Neri Susanti;	23 (2) 0.89 %
3	PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MULIA JAYA Wulandari Tri Oktavia, Feranita Nungky Viana;	15 (1) 0.58 %
4	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESADARAN BERINVESTASI PADA PEGAWAI LINGKUP KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN Usman Bahtiar,Ria Fanny Roswita;	10 (2) 0.39 %
5	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) PADA DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN Munte Besaniel, Pohan Yuli Arnida;	9 (1) 0.35 %
6	PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN, DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT DI BALI Ribek Pande Ketut, Sulistyawati Ni Putu Dian, Imbayani I Gusti Ayu;	6 (1) 0.23 %
7	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang) Galan Kusuma, Edy Rahardja;	6 (1) 0.23 %
8	PENGARUH MASA KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PENERIMAAN JASA PELAYANAN (KAPITASI) PNS DI UPT. PUSKESMAS KECAMATAN UNTER IWES K. Kamaruddin, Sofanita Dewi Intania, Ika Fitriyani;	6 (1) 0.23 %
9	Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Tarigan Wendy Ananta, Siska Yulia, Ina Namora Putri Siregar;	5 (1) 0.19 %
10	ANALISIS DAMPAK PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU MELALUI PROGRAM BERMUTU TERHADAP KEGIATAN MGMP DI KABUPATEN PARIGI MOUTONG Rus'an Rus'an;	5 (1) 0.19 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
from the Database Exchange Program (0.00 %)		
NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
from the Internet (13.42 %)		
NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/1271/1093	84 (6) 3.27 %
2	https://www.slideshare.net/slideshow/pengaruh-tingkat-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pada-ptadira-quantum-multifinance-cabang-makassar/58271528	36 (1) 1.40 %
3	https://repository.unsri.ac.id/15531/1/RAMA_61201_01091001082_0002048104_01_front_ref.pdf	36 (4) 1.40 %
4	http://repository.unbari.ac.id/496/1/Rini%20Susanti%20B.%2013022012.pdf	30 (2) 1.17 %
5	https://ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com/2016/10/pelatihan-melalui-vestibule-training.html	23 (2) 0.89 %
6	https://digilib.uinsgd.ac.id/75693/4/4_bab1.pdf	23 (1) 0.89 %
7	http://repository.unsil.ac.id/9224/6/6.%20BAB%202.pdf	21 (2) 0.82 %
8	https://media.neliti.com/media/publications/277265-pengaruh-karakteristik-individu-dan-ling-2038e121.pdf	16 (2) 0.62 %
9	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/download/23880/11276	14 (1) 0.54 %
10	http://repository.unas.ac.id/5782/3/BAB%20II%20%282%29.pdf	12 (2) 0.47 %
11	https://www.jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/download/4943/3547	12 (2) 0.47 %
12	http://repository.stiedewantara.ac.id/3689/5/12.%20BAB%202%20Landasan%20teori.pdf	11 (1) 0.43 %
13	http://repository.umpalopo.ac.id/4835/2/BAB%201-5_201820128.pdf	11 (1) 0.43 %
14	https://digilib.sttkd.ac.id/1695/3/BAB%20II%20SKRIPSI%20-%20AHMAD%20JAUHARUL%20IHSANI_3.pdf	6 (1) 0.23 %
15	https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/download/8/4	5 (1) 0.19 %
16	http://repository.unpas.ac.id/384/4/BAB%20II%20Kajian%20Pustaka%2C%20Kerangka%20Pemikiran%20dan%20Hipotesis.doc	5 (1) 0.19 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
	Pengaruh Seleksi, Pengalaman Kerja, Dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Sinar Terang Pasuruan	
	The Influence of Selection, Work Experience, and Training on Employee Perfomance at CV. Sinar Terang Pasuruan	
	I Pendahuluan	
	1.	
	2. Tingkat kemajuan dari suatu perusahaan tidak akan terlepas dari tingkat kinerja para sumber daya manusianya dalam hal ini yang dimaksudkan adalah para karyawan perusahaan. Semakin baik kinerja para karyawan perusahaan maka semakin besar pula peluang perusahaan untuk mengalami kemajuan. Maka dapat dipastikan kemajuan perusahaan bergantung pada karyawan yang cekatan dan ahli di bidangnya. Untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan, maka perusahaan diharuskan untuk melakukan seleksi baik yang memiliki pengalaman maupun belum memiliki pengalaman. Karena setelah mendapatkan karyawan baru perusahaan harus memberikan pelatihan sesuai metode serta sesuai prosedur.	
	3. Proses seleksi yang dilakukan pada perusahaan ini memiliki beberapa langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu [1] suatu cara untuk mencari karyawan pada suatu perusahaan.Pada saat seleksi karyawan, perusahaan	

biasanya terlebih dahulu mengutamakan pelamar yang memiliki pengalaman kerja. Namun tidak menutup kemungkinan perusahaan justru memprioritaskan bagi yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

4. Pencapaian hasil kinerja pada suatu organisasi ditinjau dari kualitas karyawan, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengelolah kinerja dapat dikatakan baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa memang karyawan menjadi faktor terpenting dalam perusahaan selain faktor yang lain seperti mesin dan bahan baku. Meskipun karyawan menjadi faktor yang terpenting tetapi karyawan harus memiliki pengalaman kerja baik dari perusahaan sebelumnya maupun dari badan pelatihan kerja. menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah bentuk pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang sudah dimiliki oleh calon karyawan dari perusahaan yang sebelumnya[2];[3].

5. Setiap kegiatan pelatihan selesai dilaksanakan para calon karyawan diharapkan mampu mengerjakan tugas mereka sesuai dengan ketentuan perusahaan[4]. Setelah mendapatkan pelatihan, maka karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya akan mendapatkan pembelajaran dari pelatihan tersebut mengenai tata cara melakukan pekerjaan serta tata tertib dalam melakukan pekerjaan serta untuk karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dapat mengetahui bagaimana alur kerja dalam perusahaan tersebut apakah sama dengan perusahaan sebelumnya atau bahkan terdapat perbedaan.

6. Pada perusahaan ini pelatihan dilakukan untuk upaya perbaikan serta pengembangan sikap, tingkahlaku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pelatihan berguna sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan. Karyawan yang baru diterima harus mempunyai kualitas yang memadai, disamping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama.

7. Apabila karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya maka kualitas kinerja karyawan akan sesuai seperti apa yang diharapkan perusahaan. [5] mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan ditinjau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan sesuatu yang diberikan oleh sumberdaya manusia atau suatu usaha yang dilakukan seseorang yang berkenaan dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan [6].

8. Pada observasi awal berdasarkan informasi dari karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, proses rekrutmen pada perusahaan tersebut dibagi menjadi 2 yaitu melalui orang yang memiliki jabatan tinggi di perusahaan maksudnya adalah perekrutan yang bersistem kekeluargaan yaitu perekrutan yang berasal dari keluarga atau kerabat dari orang yang memiliki jabatan tinggi didalam perusahaan tersebut dan melalui pihak penyalur tenaga kerja yang memang bekerja sama dengan perusahaan.

9. Menurut salah satu karyawannya pengalaman kerja hanya sebagai nilai tambah saja jika belum memiliki pengalaman kerja masih bisa berkesempatan untuk bekerja karena sebagian besar dari karyawan di rekrut melalui pihak penyalur tenaga kerja atau dari kerabat dari orang yang memiliki jabatan di dalam perusahaan. Ketika telah dinyatakan diterima untuk bekerja, maka karyawan akan melewati masa training selama kurang lebih 1 bulan mereka diajarkan untuk membedakan antara produk yang dinyatakan layak dan tidak layak dan pelatihan-pelatihan yang lain sesuai posisi atau jabatan yang diperlukan.

10. Meskipun mereka telah melewati masa training dan benar-benar dinyatakan diterima untuk bekerja pada perusahaan, namun tak banyak dari karyawan yang baru tersebut tingkat kinerjanya maksimal atau masih dinyatakan asal-asalan. Karena mereka berfikir bahwa mereka bisa diterima pada perusahaan tersebut atas bantuan orang yang memiliki kedudukan jadi mereka bekerja semau mereka dan masih bisa dikatakan tingkat kinerja karyawannya masih rendah.

11. Setelah mereka diterima dan bekerja, proses kerja mereka tidak selalu penuh dalam 1 bulan tetapi seringkali mendapat giliran kerja seperti 1 minggu kerja 1 minggu libur jadi terdapat pengurangan jam kerja. Biasanya yang mengalami hal tersebut adalah karyawan yang berasal dari rekrutmen penyalur tenaga kerja yang bekerja sama dengan perusahaan.

12. Pada penelitian ini, Reseach GAP yang digunakan berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan dengan tujuan sebagai pembanding antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilakukan. Dalam hal ini ditemukan celah yang dapat digunakan sebagai peluang dalam penelitian yang akan dilakukan pada saat ini. Penelitian yang telah dilakukan oleh [7] ditemukan bahwa ternyata objek yang dilakukan hanya terpaku pada pegawai yang bekerja di instansi rumah sakit saja. Hal ini menjadikan celah yang dapat digunakan sebagai peluang oleh peneliti yaitu dengan penambahan objek didalam penelitian sehingga tidak terpaku pada pegawai rumah sakit saja tetapi juga pegawai yang bekerja diluar rumah sakit juga akan dijadikan sampel dalam penelitian. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh [8] ditemukan bahwa ternyata pada penelitian yang dilakukan oleh [9] dimana teori indikator kinerja karyawan yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, standar, dan peluang. Karena tidak terdapat kesesuaian teori yang digunakan maka peneliti mengambil celah tersebut dengan menggunakan teori indikator kinerja karyawan yang berbeda yakni kualitas hasil kerja, kedisiplinan, inisiatif kerja, ketelitian, kejujuran.

13.

Rumusan Masalah:

1. 1. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Terang Pasuruan ?

2. 2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Terang Pasuruan ?

3. 3. Apakah training berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan ?

4. 4. Apakah seleksi, pengalaman kerja, dan training berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Terang Pasuruan ?

5.

6. Tujuan Penelitian: Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah guna mengetahui adanya pengaruh dari Apakah seleksi, pengalaman kerja dan training berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan

7. Kategori SDGs: Permasalahan pada penelitian ini sejalan dengan kategori SDGs 8 [10], dimana dengan tujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, juga lapangan kerja yang dipenuhi pekerja produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

8.

II Literatur Riview

Seleksi

1. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan [1]. Agar mendapatkan karyawan yang berkualitas, ada beberapa langkah dalam proses seleksi yang harus dilakukan oleh calon karyawan baru. Seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima [2].

2. Rivai dan Ella (2010:61)[3], menyatakan bahwa dimensi dan indikator seleksi adalah :

1. Tes-tes penerimaan : Kemampuan, pengalaman, dan hal yang terkait dengan syarat jabatan.

2. Wawancara : Dilakukan langsung oleh atasan langsung kepada para karyawan baru yang akan diterima.

3. Kesehatan : Ukuran kondisi kesehatan para karyawan.
4. Keputusan penerimaan : Hasil berbagai tes yang telah dilakukan.

Seleksi karyawan memberi peluang pada **perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan** kriteria perusahaan[4]. Temuan terdahulu [1];[5];[6];[7] menunjukkan bahwa seleksi mampu **mendapatkan karyawan yang berkualitas serta sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.** Namun pada penelitian [8] dijelaskan bahwa seleksi tidak memiliki pengaruh yang **signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Pengalaman Kerja

- 1.
2. Pengalaman kerja diartikan sebagai kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya [9]. Umur, latar belakang sosial ekonomi, tingkat pendidikan, budaya, pekerjaan, lingkungan fisik, kepribadian dan pengalaman hidup setiap individu ikut menentukan suatu pengalaman kerja [10];[11]. **pengalaman kerja adalah suatu dasar/ acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.**

3. Menurut penjelasan Foster [12];[13], mengemukakan beberapa uraian mengenai **indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:**

1. **Lama waktu atau masa kerja : Ukuran lama waktu yang telah ditempuh seseorang** dalam bekerja.
2. **Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki : Pengetahuan** yang dimiliki seseorang terkait pekerjaan dan perusahaan.
3. **Penguasaan pada pengerjaan dan peralatan : Kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan menguasai teknik peralatan dan teknik pekerjaan**

Pengalaman kerja yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan [9]. Temuan terdahulu [14];[9];[10] menyatakan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Namun pada penelitian [15] pengalaman kerja memberi pengaruh yang signifikan tetapi objek yang digunakan berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Training

1. **Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan** yang terbatas [16]. Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh [3][17] indikator pelatihan adalah sebagai berikut :
 1. Materi selaras dengan atau menunjang tercapainya tujuan instruksional : Tingkatan pemahaman tentang kinerja yang efektif dan efisien pada karyawan.
 2. Materi selaras dengan tingkat pendidikan dan perkembangan peserta didik : Perkembangan keterampilan karyawan.
 3. Materi meliputi hal-hal yang bersifat faktual maupun konseptual : Ukuran pemahaman karyawan pada urutan tahapan kinerja pada perusahaan.

Materi pelatihan yang terarah dapat menjadikan proses pelatihan memiliki efisiensi yang maksimal serta dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pada temuan terdahulu [3];[17];[18] menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian [4] menggunakan objek yang berbeda dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan yaitu dengan objek instansi rumah sakit.G

Kinerja Karyawan

- 1.
2. Kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh individu **atau kelompok orang pada suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggungjawab** dalam upaya untuk mencapai maksud **organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum yang ada serta sesuai dengan moral maupun etika** [13]. Sedangkan Menurut Suntoro [1] menjelaskan kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja individu maupun **kelompok orang dalam suatu organisasi** dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu yang telah ditentukan [19]. Adapun beberapa indikator kinerja yang dikemukakan oleh [20]
 1. Kuantitas hasil kerja : Buah kerja yang dapat dinyatakan dengan ukuran angka maupun padanan angka lainnya.
 2. Kualitas hasil kerja : Mutu hasil kerja yang diukur menggunakan angka atau padanan angka lainnya.
 3. Disiplin Kerja : Suatu bentuk ketaatan karyawan terhadap pekerjaan mereka atau segala bentuk peraturan.
 4. **Terjalinnnya Kerja Sama : Kerja sama antar rekan kerja akan membuat karyawan bisa mendapatkan hal hal baru dari rekan kerja yang ada di dalam pekerjaan tersebut.**

Kinerja karyawan dapat ditentukan dari seberapa tingkat kedisiplinan serta kemampuan mereka ketika menjalankan tugas [21]. Berdasarkan temuan terdahulu [13];[1];[22] kinerja karyawan mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Namun pada penelitian [15] terdapat perbedaan karena menggunakan objek instansi keuangan.

Kerangka Konseptual

- 1.
2. Pada penelitian ini variable (X1) gaya kepemimpinan demokratis, (X2) kompensasi dan (X3) motivasi kerja berpengaruh terhadap variable (Y) kepuasan kerja karyawan, baik parsial maupun simultan. Maka kerangka penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka konseptual sebagai berikut
 - 3.
 - 4.
 - 5.
 - 6.
 - 7.
 - 8.
 - 9.
 - 10.
 - 11.
 - 12.
 - 13.
 - 14.
 - 15.

16.

17.

18.

19.

20. Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban yang bersifat sementara dari rumusan masalah pada sebuah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut berupa kalimat pertanyaan[23]. Berikut dengan beberapa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

21. H1: Variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan.

22. H2: Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan.

23. H3: Variabel Training berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan.

24. H4: Variabel ☐ seleksi, pengalaman kerja dan training ☐ berpengaruh secara simultan atau Bersama- sama terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan.

III Metode

1.

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, dimana data serta informasi yang akan digunakan berwujud/berupa dalam bentuk angka dan akan terdapat penjelasan berupa hasil interpretasi dari data yang sudah diolah[24]. Selain itu penelitian ini tergolong pada penelitian asosiatif yang dimaksudkan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun untuk lokasi pada penelitian ini nantinya akan dilakukan di CV. Sinar Terang yang terletak di Jalan Raya Kili Rt 01 Rw 05 Desa Wonosari Kecamatan Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur. Pada penelitian ini Teknik pengolahan data menggunakan pengujian SPSS dengan teknik purposive sampling yang merupakan Teknik pengambilan sample dengan kriteria tertentu dalam hal tersebut menggunakan kriteria jumlah usia, lama masa kerja serta jenis kelamin dari para karyawan pada bagian produksi. Populasi pada penelitian ini sendiri akan menggunakan karyawan pada CV. Sinar Terang dimana jumlahnya adalah 80 karyawan pada bagian produksi. Pada penelitian ini sendiri akan lebih berfokus menggunakan kuesioner. Penggunaan skala Likert dipilih untuk menilai hasil perolehan jawaban, dimana dengan perolehan jawaban dari Sangat Setuju (SS) akan mendapatkan penilaian 5, Setuju (S) dengan penilaian 4, Ragu- Ragu (RG) dengan 3 sebagai nilainya, Tidak Setuju (TS) akan bernilai 2, dan terakhir Sangat Tidak Setuju (STS) dengan penilaian 1.

1.

2.

3.

4. Definisi Operasional

Seleksi (X1)

1. Seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang diimplementasikan untuk mendapatkan keputusan pelamar mana yang akan diterima [25]. Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini guna menilai pengaruh dari seleksi menyatakan bahwa dimensi dan indikator seleksi [3][26] adalah :

1. Tes-tes penerimaan : kemampuan, pengalaman, dan hal yang terkait dengan syarat jabatan.

2. Wawancara : Proses percakapan yang dilakukan langsung oleh atasan kepada para karyawan baru yang akan diterima.

3. Kesehatan : Ukuran Kesehatan karyawan

4. Keputusan Penerimaan : Hasil berbagai tes yang telah dilakukan.

Pengalaman Kerja (X2)

1. Pengalaman kerja yang sejalan harus dipertimbangan dalam penempatan tenaga kerja, makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja [27]. Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini guna menilai pengaruh dari pengalaman kerja [12][28], mengemukakan beberapa uraian mengenai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Periode masa kerja : Ukuran lama waktu yang telah ditempuh seseorang dalam bekerja.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki : Pengetahuan yang dimiliki seseorang terkait pekerjaan dan perusahaan.

3. Penguasaan pada pengerjaan dan peralatan : Kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan menguasai teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Training (X3)

1. Pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus dan teknik pelaksanaan kerja supaya meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan instruktur, peserta pelatihan, materi yang di butuhkan, dan metode, yang dapat diukur menggunakan instrumen skala likert[29]. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini guna menilai pengaruh dari training [3] indikator training adalah sebagai berikut

1. Materi selaras dengan atau menunjang tercapainya tujuan instruksional : Tingkatan pemahaman tentang kinerja yang efektif dan efisien pada karyawan.

2. Materi selaras dengan tingkat pendidikan dan perkembangan peserta didik : Perkembangan keterampilan karyawan.

3. Materi mencakup hal-hal yang bersifat faktual maupun konseptual : Ukuran pemahaman karyawan pada urutan tahapan kinerja pada perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y)

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.[30]. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini guna menilai pengaruh dari kinerja karyawan [20];[31], mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut : 1. Kuantitas hasil kerja : buah kerja yang dapat dinyatakan dengan ukuran angka maupun padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja: mutu hasil kerja yang diukur menggunakan angka atau padanan angka lainnya.

3. Disiplin Kerja : Suatu bentuk ketaatan karyawan terhadap pekerjaan mereka atau segala bentuk peraturan yang ada.

4. Hubungan Kerja Sama : kerja sama antar akan membuat karyawan bisa mendapatkan hal hal baru dari rekan kerja yang ada di dalam pekerjaan tersebut.